

H.I.T. - Holding Italiana Turismo, Ipotesi Piattaforma 04/07/2000

PIATTAFORMA HIT (Prima Bozza)

Premessa

Considerato che una prima fase di acquisizioni da parte del Gruppo HIT si conclusa, considerato che le riorganizzazioni derivanti hanno portato alla definizione di nuovi assetti, considerato che il verbale di riunione siglato in data 18/3/1998 configurava un premio di risultato per il biennio 97 - 98 e rispondeva ai precedenti equilibri, i lavoratori del Gruppo HIT e le OO.SS. Filcams-Fisascat-Uiltucs ritengono necessario stipulare un CIA.

In particolare si avanzano le seguenti proposte:

SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Articolazione di un sistema di relazioni sindacali che individui livelli, contenuti, soggetti della contrattazione e del confronto in modo certo, non equivocabile ed esigibile. Tale sistema dovrà valorizzare il livello di confronto e contrattazione di area, riservando al tavolo nazionale un ruolo di regolazione e di definizione del quadro generale delle norme.

Per favorire è necessario che vengano formulate specifiche norme per le elezioni delle RSU che permettano aggregazioni dei lavoratori con base in taluni casi comunale e sovracomunale.

FORMAZIONE

Ritenendo necessario che i dipendenti dell'Azienda, in tutte le fasi della loro esperienza, siano coinvolti in programmi di qualificazione e riqualificazione si richiede che a livello di area avvengano confronti su tali materie. Inoltre per quanto concerne la formazione degli apprendisti e dei CFL si richiede che i relativi progetti e programmi vengano discussi come previsto dalle norme di legge.

STAGIARES, TIROCINANTI

Si richiede che l'Azienda informi le RSU della loro presenza e delle condizioni a cui avviene il loro utilizzo.

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO, LAVORO INTERINALE

Si richiede la formazione di uno specifico punto che disciplini e armonizzi il ricorso a questi istituti.

CALL CENTER

Esame della situazione di questo servizio al fine di arrivare ad una formulazione concordata dei turni dei lavoratori.

PROGRAMMI DI FLESSIBILITÀ

Verifica dei programmi giconcordati con l'accordo del 5/05/1999

PART-TIME

Diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time in particolari casi: post congedo obbligatorio per maternità per motivi familiari.

TICKETS

Elevazione dell'importo del ticket fino alla soglia di non tassabilità per tutti i dipendenti.

MOBILITA TERRITORIALE A SEGUITO DI RIORGANIZZAZIONI

Confronti preventivi ai livelli interessati

Formulazione di misure di accompagnamento se la mobilità sovracomunale, se comporta inoltre cambiamento di residenza etc.

INDENNITA DI REPERIBILITA

Rivalutazione di detta indennità

PREMIO DI RISULTATO

Articolazione di un premio di risultato che preveda un parametro dedicato alla valutazione della redditività generale e parametri di produttività diversificati per tipologia di attività

Tale premio oscillerà tra un importo minimo di £. 1.000.000 ed un massimo di £. 2.000.000. Il premio scatta in caso di redditività generale uguale e/o superiore a zero. Gli anni presi in considerazione per la valutazione dell'andamento della redditività generale sono i precedenti quattro. La platea del premio costituita dai dipendenti con contratto di oltre un mese. Gli indicatori di produttività vengono scelti, a livello di area, in un paniere definito dal CIA, previo confronto da effettuare in un periodo congruo.

COORDINAMENTO

Previa definizione della composizione del coordinamento nazionale si richiede che l'Azienda si faccia carico di un congruo numero di ore per l'attività di tale organismo. Inoltre si richiede di procedere alla liquidazione dei permessi maturati nel corso dell'attività contrattuale svolta dal 1998 al 2000.

TESTO UNICO

Formulazione di un testo unico delle norme contrattuali attualmente vigenti in HIT.